

действия депутата в интересах своего бизнеса. С этим необходимо бороться, ярким примером является лишение депутатских полномочий Геннадия Гудкова на основании того, что он, вопреки закону, параллельно с работой в Думе управлял своим частным бизнесом [2].

Таким образом, все вышесказанное демонстрирует грани взаимодействия бизнеса, экономики и политики. Как правило, одно вытекает из другого. Появление дисфункций в деятельности любой из этих трех сфер влечет за собой дисфункциональные изменения всех остальных.

#### Литература

1. Айзексон У. Стив Джобс = SteveJobs: A Biography. — М.: Астрель, 2012. - 688 с.
2. Гудков официально лишен депутатского мандата // Российская газета. 2012. 15 сентября.
3. Пустовийт Р.Ф. Формирование предпринимательской институциональной среды в постсоциалистических странах // Постсоветский институционализм: Монография/ Под ред. Р.М. Нуреева, В.В. Дементьева. – Донецк: Каштан, 2005. С. 286-308.
4. Bad Business: Professional crime in Modern Britain. By Duck Hobbs. Oxford, 1995. – 152 p.
5. Meyer K.E. Institutions Transaction Costs, and Entry Mode Choice in Eastern Europe // Journal of International Business. – 2001.- 2-nd Quarter, Vol. 32, issue 2. PP. 357-368.

Шаталова Н. И.,  
г. Екатеринбург

#### ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ РАБОТНИКА: КЛЮЧЕВЫЕ ПОНЯТИЯ НАУЧНОГО АНАЛИЗА

В последние годы специалисты все чаще обращаются к проблематике, связанной с феноменом трудового потенциала[1]. Это вызвано пониманием, что именно человек, а не машина, даже самая «умная» является основой

любого производства. Но исследователи обычно рассматривают трудовой потенциал общества или предприятия (организации). В то же время и предприятие, и общество состоят из отдельных людей, а трудовой потенциал общности не равен сумме потенциалов составляющих его работников. И наоборот: трудовой потенциал личности, безусловно, во многом определяется особенностями потенциала трудовой общности, но не тождественен ему. Поэтому в практике управления нельзя не учитывать особенности личности, закономерности ее проявления в процессе выполнения производственных задач.

Можно указать на четыре основных *разновидности* трудового потенциала работника:

1.Трудовой потенциал отдельной личности – это трудовой потенциал конкретного работника, имеющий определенное качество.

2.Трудовой потенциал группы – это собирательная система качеств какого-либо конкретного трудового коллектива, связанная с обязательным взаимодополнением, взаимозависимостью и взаимодействием его членов: средний уровень образования, квалификации и т.п. работника предприятия (организации). Именно эту разновидность трудового потенциала чаще всего изучают.

3.Трудовой потенциал типичного работника, существующего на определенной территории в определенный период.

4. Трудовой потенциал совокупного профессионала – потенциал профессионального сообщества.

5.Совокупный трудовой потенциал производственных групп – это множество отдельных коллективных потенциалов, существующих в данном месте в данное время; носителем его является множество групп – совокупный носитель коллективного трудового потенциала.

Таким образом, существует два основных уровня трудового потенциала: трудовой потенциал работника и трудовой потенциал какой-либо общности или общества в целом.

*Трудовой потенциал работника* – это «мера наличных ресурсов и возможностей, непрерывно формируемых в процессе всей жизни личности, реализуемых в трудовом поведении и определяющих его реальную плодотворность. На основе своего трудового потенциала взрослый человек становится членом общества» [2]. Трудовой потенциал является сложной системой, рождающейся в результате социализации личности, воздействия всей воспитательно-образовательной системы, а также взаимодействия личности с предметной и человеческой средой. Эту среду образуют другие работники (группы) с их трудовым потенциалом, созданной и используемой технико-технологической, материальной, информационной и др. базами, условиями труда, системой, обеспечивающей воспроизведение умственных и физических затрат.

*Трудовой потенциал общности (любой)* – это, во-первых, совокупность условий, которые обеспечивают реализацию трудового потенциала работника; во-вторых, новое качество, возникающее при целевом соединении индивидов и коллективов в ходе их трудового взаимодействия. Источником развития трудового потенциала общества, кроме соответствующих социальных институтов, направленных на формирование личности и ее профессионализма, являются также отдельные личности, чьи успехи в трудовой сфере показывают возможности всего общества: достижение лучшего выступает как вероятный уровень для остальных участников производства.

Трудовой потенциал работника – интегрирующий показатель степени социальной устойчивости общества и уровня его практической готовности к инновациям.

В результате освоения и выполнения трудовых функций и ролей, развития профессионального менталитета человек осознает себя работником и членом трудового сообщества. Вместе с тем благодаря трудовому потенциалу человек обладает и автономностью, индивидуальностью, самосознанием, личным опытом, свободной волей. Он делает человека

причиной и собственного благополучия, и благополучия других. В процессе реализации трудового потенциала становится ясным, чем люди владеют и что приобретают. Взаимообмен осуществляется на основе приобщения индивидов к тому, что создано обществом на данном этапе развития. Само общество, опираясь на имеющиеся достижения, повышает возможности преобразования окружающего мира. Созданное обществом находится в прямой зависимости от трудового потенциала его работника.

В ходе этого важнейшего из взаимодействий рождается и функционирует общество, так как трудовой потенциал как мера наличных ресурсов и возможностей работника обеспечивает многие социальные процессы:

- взаимодействие людей (взаимообмен результатами труда);
- социальный запрос общества на требуемое качество работника;
- социальную ориентацию личности (для того чтобы быть востребованным на рынке труда, надо учитывать потребности в работнике определенного качества: необходимые в данный момент профессии, квалификацию, инновационные и творческие возможности);
- формирует базу оценки социальной значимости личности.

Качество любого объекта тесно связано с его количественными характеристиками, поэтому ключевым для осмысления трудового потенциала работника является понятие «мера», которое в нашем случае обладает серьезными эвристическими возможностями.

Категория «меры» применительно к трудовому потенциалу является одной из самых важных. Покажем это.

1. Оценка трудового потенциала в каждый данный период времени находится в зависимости *от меры необходимости и полезности работника*.
2. Средством взаимной компенсации интересов общества и работника является *мера стоимости труда* (вознаграждение за труд, что не исключает *торга за цену*).

3. Если общество не устраивает качество трудового потенциала, оно мобилизует резервы для приведения в соответствие *меры потребности и меры предложения* (путем контроля, обучения или увольнения). Таким образом, трудовой потенциал работника выступает как реально функционирующая сфера пересечения интересов общества и личности, от чего оба участника взаимодействия ожидают получить выгоду.

4. Человек, вступающий в процесс труда, располагает определенным *фондом* трудового потенциала, количество и качество которых обусловлено природными, общесоциальными, производственными, групповыми и личностными факторами. Не случайно любой экзамен, любая аттестация работника – это в первую очередь оценка меры информированности, меры квалифицированности и умения «выложиться», выполнять определенное количество работы с необходимым качеством.

5. Общество, со своей стороны, компенсирует *меру затрат* трудового потенциала работника при помощи системы стимулирования труда и удовлетворения потребностей его личных и семьи. Если же затраты компенсируются *несоразмерно*, трудовой потенциал имеет тенденцию к истощению, неблагоприятному для трудового потенциала всего общества. Никогда не был эффективным труд раба. Свободный человек поступает также: как только он понимает, что его труд на данном предприятии оплачивается ниже, чем на соседнем, он или будет стремиться сменить место работы, или демонстрировать то, что называют «имитацией активного труда». В советское время была популярной шутка, которую многие сделали своим жизненным принципом: «Вы делаете вид, что платите, а я делаю вид, что работаю».

6. Категория меры позволяет определить *оптимальную длительность подготовки специалиста* (ясно видеть, чему можно научиться за определенный срок) и *определить набор условий, качеств и знаний*, необходимых для успешного процесса выполнения работы.

7. В зависимости от имеющейся меры ресурсов и возможностей работника его трудовой потенциал можно оценить как *актуальный и резервный*.

8. Мера создает возможность устанавливать *оптимальные пропорции между рациональным и нерациональным использованием*. Можно, конечно, заставить профессора физики перебирать картошку – он сделает эту работу, но стоит ли? Об этой типичной для советской экономики ситуации у В.Высоцкого сложилась известная песня «Товарищи ученые, доценты с кандидатами...». Сегодня одним из самых главных требований системы нормирования труда является соответствие разряда работника и разряда работ (допускается некоторое превышение разряда работ). В случае, когда разряд работ превышает разряд работника, предприятие или получает некачественно выполненную работу, или недоплачивает работнику (эксплуатирует его профессионализм).

Исследования показали, что избыточности развития, так же как и недостаточности, сопутствует понижение уровня успешности трудового поведения [3]. Есть оптимум компетенций, ниже и выше которого профессиональная деятельность не эффективна. Сегодня важно поставить задачу проводить лабораторные и другие исследования, игровое моделирование фрагментов сложным систем трудового поведения, где было бы возможно изучение и измерение количественных и качественных параметров трудового потенциала работника в заданных условиях.

9. Использование категории меры дает также возможность видеть в трудовом потенциале *взаимосвязь устойчивости и изменчивости*. Ускоряющееся общественное развитие, технический прогресс, растущий динамизм индивидуальной жизни выдвигают проблему *соразмерности устойчивости и изменчивости* трудового потенциала работника. Абсолютизация постоянства этой меры, стабильности приобретенного работником трудового потенциала ведет к экономическому и личностному застою. Преувеличение значения изменений может привести как к его

нерациональному использованию, так и к перегрузке, неблагоприятной для экологии человека. *Соблюдение социально необходимой меры* в ее оптимальных масштабах создает известный барьер, защищающий как общество, так и его отдельных представителей.

10. Та или иная мера ресурсов и возможностей работника позволяет выделять фазы и этапы функционирования и развития, дает право его замерять с помощью различных методов. На каждом этапе можно выделить начальную, исходную фазу, фазы становления и зрелости, предварительно разработав определенные критерии для различения этих фаз. Можно также определить, созрел ли (*обрел ли меру* необходимых качеств) человек для выполнения какого-либо вида работы. Нельзя сделать ту работу, для которой нет наличных ресурсов трудового потенциала человека, не достигнут соответствующий уровень.

11. Сегодняшний работник зависит и от того, к достижению каких целей (осознанно или неосознанно и в какие сроки) он стремится, так как для их реализации также необходима мера наличных ресурсов и возможностей, повышение или понижение *меры самоорганизации* и активности, конечным результатом которых является достижение цели.

12. Мера ресурсов и возможностей работника создает и определенные *ограничения деятельности*, которые в одной ситуации могут стать препятствием, в другой же – вызвать у человека дополнительную мотивацию достижения и целеполагание, желаемые с точки зрения носителя трудового потенциала.

13. «Мерность» трудового потенциала делает более *понятным процесс его постоянной реорганизации*. Система трудового потенциала человека время от времени меняется, структурно перестраивается, в зависимости от задач, стоящих перед работником или обществом. Это процесс своеобразного приведения меры своего потенциала в соответствие в мерой, требуемой изменившимися внешними и внутренними условиями деятельности человека, когда возникает противоречие между

функционированием и развитием. С каждой исторической эпохой мера ресурсов и возможностей людей в чем-то расширяется, в чем-то уменьшается.

14. Подход к трудовому потенциалу как мере наличных ресурсов и возможностей личности, реализуемых в процессе трудового поведения, создает *реальную возможность его моделирования*. При помощи модели можно проводить следующие действия:

- измерять характеристики конкретного работника;
- фиксировать результаты исследований трудового потенциала (экономических, психологических, социологических) и выражать их в научных понятиях, объяснять, раскрывать сущность;
- проверять практическую необходимость имеющихся знаний и умений работника, прогнозировать и оценивать его будущее состояние.

Как верно пишет исследователь феномена «потенциал» И.П.Маноха, «Потенциальность человеческого бытия как непосредственного самобытия протяжена во времени: она всегда в прошлом как нечто законченное, завершённое; она всегда в настоящем, как то, что совершается, делается; она всегда в будущем, как то, чему еще предстоит осуществиться» [4].

Это тонкое наблюдение представляется необходимым использовать наших дальнейших рассуждений. Остановимся на такой системной характеристике трудового потенциала, как единство возможности и действительности.

*Действительный* трудовой потенциал существует в конкретный промежуток времени в конкретном «содержательном» пространстве общественного производства. Действительное существование есть «примененный», реализованный потенциал.

*Возможный* характеризует постоянную способность работника к изменениям, которые происходят при определенных условиях или не происходят – при других условиях.



Существование в возможности – это, с одной стороны, *способность* личности обеспечить качественную работу; с другой – *результат* функционирования трудового потенциала людей в их материальной (овеществленной) или идеальной форме, которые, будучи включенными в процесс трудового поведения, могут обеспечить его продуктивность.

Действительное существование трудового потенциала обеспечивает плодотворность работы на текущий момент. Существование в возможности охватывает, наряду с настоящим, прошлое и будущее. Прошлый трудовой потенциал овеществлен или идеализован в объектах материальной и духовной культуры, а будущее выражено в культуре и социально-экономических, технических, социологических и других планах и проектах и для реализации которых нужен трудовой потенциал определенного уровня. Действительное (актуальное) существование трудового потенциала заключено в его конкретной структуре, а возможное – в тех образно-понятийных моделях, которые образуют индивидуальный и социальный опыт, обеспечивающий возможность будущей эффективной деятельности или обеспечивавшее прошлую деятельность. Соединение возможности и действительности происходит в процессе трудового поведения работника.

Соотношение возможности и действительности хорошо просматривается при анализе занятости работника.

В процессе становления занятости, юридического оформления заключения трудового договора между работником и работодателем, который в этом случае представляет общество, подводится итог формирования трудового потенциала. С одной стороны, человек, заключая трудовой договор, безусловно, признает себя способным выполнять работу; с другой стороны, общество (выдав соответствующее свидетельство, диплом и т.п.) также признает, что способность данного человека, безусловно, может быть использована в данном производстве. До такого двустороннего признания трудовой потенциал работника может считаться только возможностью.

В то же время, по мнению автора, *только при наличии фактической занятости в общественном производстве можно определенно утверждать, что человек является носителем трудового потенциала*. Поэтому безработный является носителем трудового потенциала, но лишь постольку, поскольку его занятость предполагается необходимой и возможной (например, он ранее работал). Возможно и то, что безработный, который считается способным трудиться фактически, утратит свою способность, например, дисквалифицируется, его компетенции устареют, заболеет и т.п. Отсюда следует, что *безработный – носитель трудового потенциала в возможности*. До момента занятости о его трудовом потенциале можно говорить лишь условно, а состояние занятости говорит о состоянии трудового потенциала общества.

На это, как правило, не обращают внимания исследователи, которые занимаются проблемами безработицы.

Возможность и действительность пронизывают как бытие трудового потенциала в целом, так и каждый его элемент в отдельности. В сведении воедино понятий «возможность» и «действительность» заложен большой эвристический смысл.

1. Можно учесть незадействованные внешние и внутренние силы человека как определенный «запас прочности», обеспечивающий *надежность деятельности*. Нереализованные в системе общественного производства какие-либо элементы трудового потенциала снижают его эффективность (например, неиспользуемые в работе трудовые навыки утрачиваются, неиспользуемая информация забывается и т.п.).

2. Увеличивается вероятность понимания «запаса возможностей», который обеспечивает *динамичность развития*, гибкость и маневренность по отношению к меняющимся условиям существования, постоянное пребывание личности и общества в состоянии изменения. Появляется возможность выявить «резервы работника», при помощи которых он лучше способен реагировать на изменения, быстрее

адаптироваться к изменяющимся условиям, эффективнее использовать имеющуюся технику.

3. Возникает возможность выявить *нормативные (опережающие) показатели* трудового потенциала. Уровень, которого человек реально достигает, становится его актуальным (действительным) уровнем. Актуальный трудовой потенциал (реальные достижения) заключен и в возможностях работника. Общество задает возможности, а действительное осуществление есть достижение человеком этих возможностей.

Учет единства возможности и действительности в бытии трудового потенциала работника позволяет понять и объяснить многие факты.

– Исследования показывают, что люди, включенные в систему технического творчества, имеют среднюю квалификацию (возможности) выше, чем средний разряд выполняемых ими работ. Это говорит о потребности производства в работнике, квалификация которого опережает требования рабочего места.

– Общество обогащается, когда собирает у себя людей с высоким трудовым потенциалом, ибо обогащается его трудовой потенциал (примером этому могут служить США и особенно Япония). И наоборот, чем меньше страна создает условия для его формирования и реализации, тем ниже уровень достижений общества. Отсюда – практическое следствие необходимости создания этих условий. Общество должно «кредитовать» развитие своих работников, чтобы самому достигнуть более высокого уровня.

– На уровне личности можно *превзойти* нормативную степень достижений, которые имеются в обществе. Поэтому источником развития трудового потенциала общества является человек, достижения которого выступают в качестве ориентира для остальных. В итоге эта личность становится субъектом непрерывного развития, как себя, так и общества. Это можно наблюдать на такой форме активности, как конкуренция. В соперничестве людей с различным уровнем развития трудового потенциала

выявляются те, чья трудовая активность может выступать как образец для подражания. Распространение так называемого передового опыта является формой «подтягивания» трудового потенциала среднего работника до уровня наиболее продвинутых представителей профессиональной элиты. Достижение лучшего выступает как возможный уровень для остальных участников производственного процесса. Освоение ими нового превращает возможное в действительное достижение значительной части людей [5].

Трудовой потенциал работника обретает «статус предметности» (С.Л.Франк) в деятельности – *трудовом поведении*. Исследуя, измеряя трудовое поведение, можно получить представление о состоянии трудового потенциала; изучая его состояние, можно прогнозировать качество трудового поведения, профессиональную успешность работника.

В каждый данный момент трудовой потенциал работника соединяет в себе *количественно-качественную определенность*.

Таким образом, природа трудового потенциала заключается в том, что он существует и в статике, и в динамике, что включает в себя:

- *результат* определенных воздействий всей системы прошлого и настоящего общества (семьи, системы образования, воспитания, средств массовой коммуникации и т. п.) до этнокультурных стереотипов, фольклора и тенденций общественного мнения о человеке-работнике;

- *процесс* непрерывного изменения. Исследуя динамику, можно показать факторы, влияющие на соответствующие изменения (и воздействуя на которые можно вызвать желаемые изменения), а также закономерности адаптации работников к новой системе условий и отношений. Иными словами, можно выявить тенденции возникновения и становления трудового потенциала работника, необходимого для эффективно и стабильно функционирующей экономики, которые могут быть приведены в действие и использованы для решения практических задач.

Литература

1. См.: Тюличева Л.Д. Понятийное пространство категории «трудовой потенциал // Дискуссия, №10, 2012. Дроздова Е.М. Подходы к определению и оценке трудового потенциала // Дискуссия, №5 2012 г
2. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника: Учебное пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003, с. 7.
3. Там же, с. 157.
4. Маноха И.П. Человек и потенциал его бытия. - Киев: “Стимул” К, 1995, с. 44-45.
5. Шаталова Н.И. Познание трудового потенциала работника как социальная проблема // Дискуссия, №10 2011 г.

## **ВИЗУАЛЬНАЯ СОЦИОЛОГИЯ**

Лелюхин С.В.,

г. Саратов

### **ТИПОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ РЕКЛАМЫ: ВИЗУАЛЬНЫЙ АСПЕКТ**

Творческий процесс создания рекламного сообщения полон тайн и загадок. В значительной мере именно эта особенность и привлекает внимание исследователей креативности, как в художественных произведениях, так и в научных публикациях. Феномен рекламного творчества занимает центральное место в романе В. Пелевина «Generation«П». В поисках ответа, откуда и как приходит понимание, каким должно быть рекламное сообщение, главный герой Вавилен Татарский предпринял множество разнообразных попыток от «волны мухоморной энергии» до доведения себя до «некоторого градуса отчаяния». В итоге он решил считать рекламный слоган «свободным выводом подсознательной энергии при посредстве моторных навыков письма» [5, с. 118].